

СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНИЙ ХАРАКТЕР РЕФОРМИ 1965 р. У ПРОМИСЛОВІСТІ ЯК ПРОБЛЕМА

РУДЕНКО Р. Г.

доктор історичних наук

ЗИМА О. Г.

кандидат економічних наук

Харків

У сучасній економічній ситуації в Україні провідне місце належить проблемі взаємозалежності виробництва і народного добробуту.

У постановці цієї проблеми як соціального виміру економіки та підходах до її розв'язання чільне місце належить досягненням науки та досвіду економічних реформ, зокрема реформи 1965 р. у промисловості. До фундаторів цієї реформи належав професор Харківського державного університету (нині – Національний університет імені В. Н. Каразіна) Овсій Григорович Ліберман.

Мета даної статті полягає у висвітленні аналітичного підходу О. Г. Лібермана до розробки ключових питань реформи 1965 р. у промисловості, пов'язаних головним чином із соціально-економічними стимулами виробництва.

Теоретико-методологічний підхід у дослідженнях О. Г. Лібермана полягає у глибокому обґрунтуванні понятійно-категоріального апарату та його використанні у розробці проблем прикладної економіки з урахуванням соціального аспекту виробництва; застосуванні у зв'язку з цим статистичного методу дослідження; розкритті соціального аспекту підприємницької діяльності та соціально-економічної оцінки ефективності промислового виробництва. Творчий підхід полягає не в пануючому в той час виробничому ключі, а в соціально-економічному руслі.

Вихідним пунктом реформування було обрано співвідношення матеріально-технічного і соціально-культурного чинників, а у забезпеченні їх взаємозв'язку та взаємовпливу у сфері виробництва особливу роль відведено факторові мотивації праці та виробництва. Фактично це означає поєднання економічної раціональності і морально-етичної духовності. У такому зв'язку, у духовному вимірі економіки раціональність набувала гуманістичних цінностей і гуманістичного характеру, що наповнювало мотивацію новим соціальним змістом.

Концентрованим відображенням впливу високої мотивації на реформування промислового виробництва служать такі взаємопов'язані між собою показники, як прибуток і ефективність зростання продуктивності праці. Останні, у свою чергу, виступають як джерела забезпечення спільного інтересу працівників підприємства і, таким чином, сприяють їх організованості, дисциплінованості, сумлінності, творчості.

Провідну ланку в підвищенні ефективності виробництва, за визначенням О. Г. Лібермана, займає проблема самоокупності виробничих витрат і впровадження госпрозрахункових (по-сучасному – ринкових) відносин в економіці. Тому особливий акцент зроблено на впровадженні внутрізаводського господарського розрахунку з орієнтацією на такий оціночний показник як обсяг реалізованої продукції. Госпрозрахунок дає можливість чітко окреслити і поєднати індивідуальну групову і колективну заінтересованість не тільки в господарському, а і в соціологічному відношенні.

О. Г. Ліберман вважав, що стимулювання підвищення ефективності промислового виробництва має здійснюватися не по «валу», а по обсягу реалізованої продукції і прибутковості, причому прибуток оцінювався не як похідний, а як провідний показник соціально-економічної діяльності підприємства. За умовами комплексного підходу, включаючи соціальний ефект, ці показники забезпечують поєднання виробничих і соціальних інтересів, виробничих і суспільних потреб. Тому і заохочення треба пов'язувати безпосередньо не з планом і процентами зростання, а з результатами і реальним досягненнями. Правилком повинна стати відповідна залежність: оцінка діяльності підприємства-з рентабельністю, заохочення із прибутків.

Навіть така загальна постановка цієї проблеми практично слугувала стимулом для виробничих колективів, адже орієнтувала їх на пошук і використання глибоких резервів виробництва, підвищення його рентабельності та прибутку [2].

У нинішній господарській ситуації така позиція проектується в площині договірних зобов'язань і передбачає сервісне обслуговування клієнтів у відповідності з господарськими договорами, бізнес-планом, планами постачання сировини, матеріалів за принципом «точно в часі». Усе це підвищує заінтересованість колективу у своєчасному і якісному виконанні договірних зобов'язань своїх підприємств, а отже, створює не тільки економічні, а й соціальні умови ефективного господарювання.

Не тільки зберігається, а й актуалізується в сучасних умовах визначене О. Г. Ліберманом положення про плату за основні фонди підприємства. Йдеться про створення стимулів у пошуку внутрішніх резервів виробництва та їх раціональне використання, про ощадливість і режим економії у господарюванні, про ефективне використання економічних ресурсів у цілому. Такий підхід до широкого кола соціально-економічних проблем варто оцінювати як справжній, реальний, а не віртуальний госпрозрахунок.

Творчі пошуки О. Г. Лібермана привели до висновку про необхідність комплексного стимулювання виробництва і ефективності праці за допомогою ціни,

прибутку, премії і кредиту [3, с. 10]. Усі ці чинники склали підґрунтя для визначення фондів економічного стимулювання новаторського ставлення до праці.

Враховуючі вирішальну роль людського капіталу в досягненні економічного зростання, він оцінював його саме через призму спонукання до творчої праці. Під цим кутом зору розглядалося стимулювання науково-технічного прогресу. При цьому наголошувалась на стимулюванні не тільки особистої і колективної зацікавленості, а й, насамперед, «відповідальності працівників за прогрес виробництва». З цією метою необхідно створити такі нормативи, які стимулювали б технічний процес. Проектуючи його в площині наука-техніка-економіка, долаючи суто виробничий підхід, було запропоновано як доцільне і невідкладне створення на підприємстві спеціального фонду заохочення [3, с. 140 – 141].

Соціально-економічний зріз реформи 1965 року у промисловості знайшов концентроване відображення в управлінні [1]. Характерно, що О. Г. Ліберман розглядав управління промисловості зі стратегічної точки зору: пов'язував його вдосконалення з економічними методами керівництва та залученням трудящих до управління підприємствами. Підґрунтя таких підходів склали принципи економічної і політичної демократії, взаємозв'язки суспільного виробництва з соціальним розвитком центрального управління- з місцевою господарською ініціативою.

Глибина цих ідей полягала у визначенні системи стимулів виробничих колективів щодо економічної та соціальної творчості, новаторських починів та ініціатив. Такий підхід повинен стати органічним елементом сучасної економічної реформи.

Система управління була спрямована на поєднання планування і економічне стимулювання – в економічному, на інтереси суспільства і підприємств – у соціальному відношенні. Новизна цього підходу полягала у підвищенні творчої ролі колективів підприємств не тільки перед міністерствами, а і перед суспільством. А утворення фонду матеріального заохочення оцінювалося не тільки матеріальними, а й соціальними мотивами: ставленням до праці, відповідальністю за доручену справу і особливо послідовним втіленням принципу соціальної справедливості.

Фонд матеріального заохочення О. Г. Ліберман розглядав у безпосередньому зв'язку з продуктивністю праці. Тому він наголошував на подоланні такого підходу, як нарахування зарплати від «валу», що різко обмежувало стимулюючий вплив матеріального заохочення працівників підприємств. О. Г. Ліберман був переконаний у тому, що створення на підприємстві у відповідності з отриманим прибутком фондів заохочення надавало кожному із них і в цілому соціального захисту та суспільної ваги. При такому підході долається соціальне обезцінення продуктивності праці, особливо-творчої праці.

Особливо важливо привести планові завдання у відповідність з преміюванням за їх виконання. Регулятором у цьому слугує зростання продуктивності праці. Однак на підприємствах збільшувалися порушення у використанні фонду матеріального заохочення зростання продуктивності праці, що призвело до диспропор-

цій між продуктивністю праці і середньою зарплатою. Намітилась тенденція постійного зменшення цього фонду та його поповнення за рахунок фонду соціально-економічних заходів і житлового будівництва. У результаті значно знизилась соціальна роль цих фондів.

Конструктивний характер мало застереження О. Г. Лібермана щодо економічного обґрунтування зв'язку продуктивності праці, середньої зарплати на підприємстві та долі в ній премій [3, с. 145 – 147]. У співвідношенні між розрахунковим чистим прибутком і фондом заробітної плати нам було визначено вихідні розміри заохочення [3, с. 141].

У концепції О. Г. Лібермана планування – стимулювання – управління промисловістю саме мотивації праці та виробництва відведено вирішальну роль. Економіка, таким чином, набувала сутності економіки стимулів. Мотивація розглядалася як соціально-економічний і моральний чинник у поєднанні знань вмінь, дисципліни праці, старанності, кваліфікації-культури праці як економічної культури працівників промисловості. Причому зацікавленість працівників у результатах своєї праці мотивується не одним прибутком (тоді він стає самоціллю), а складовими (чинниками) його досягнення, що приводяться в дію як внутрішні побудителі. Головним мотивом стає самовдосконалення і самореалізація працівника.

Таким чином, О. Г. Ліберман підходив до економічної реформи 1965 р. як соціально-економічної за своєю сутністю, характером і перспективою. У ній були визначені провідні принципи у поєднанні трьох ланок: поліпшення управління промисловістю, удосконалення планування, посилення економічного стимулювання промислового виробництва.

З використанням госпрозрахункових стимулів змінювався порядок утворення і використання заохочувальних фактів. Прибуток та рівень рентабельності виробництва службовим джерелом економічної соціального стимулювання на підприємстві. Погляди О. Г. Лібермана на процес стимулювання працівників промисловості відповідають сучасним принципам становлення ринкової економіки. Конструктивними є його думки щодо планування економічного управління ним у поєднанні суспільних і державних інтересів.

Подальше дослідження творчого внеску професора О. Г. Лібермана в розробку економічної реформи 1965 р. у промисловості полягає в аналізі зв'язку теорії практики реформаційних процесів у сучасній вітчизняній економіці. ■

ЛІТЕРАТУРА

1. Про поліпшення управління промисловістю, удосконалення планування та посилення економічного стимулювання промислового виробництва / Постанова пленуму ЦК КПРС. Вересень 1965 року. – К.: Політвидав України, 1966. – 13 с.; **Ліберман Е. Г.** Экономические методы повышения эффективности общественного производства / Е. Г. Либерман. – М.: Издательство «Экономика», 1970. – 176 с.
2. **Ліберман Е. Г.** План, прибыль, премия / Е. Г. Либерман // Правда, 9 сентября 1962.